

TÍTULO
GESTIÓN DE CALIDAD Y SU
RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA
INTEGRADA N°32586 DE
HUARICHACA-HUÁNUCO 2015.

TÍTULO
QUALITY MANAGEMENT AND ITS
RELATIONSHIP WITH TEACHER
JOB SATISFACTION IN THE
INTEGRATED EDUCATIONAL
INSTITUTION NO. 32586 OF
HUARICHACA-HUÁNUCO 2015.

AUTOR:

ROBERTO PERSI PUENTE CÁNTARO

RESUMEN:

El objetivo fundamental de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión de calidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca-Huánuco 2015.

La investigación fue de tipo descriptiva-correlacional, con diseño no experimental de corte transversal-correlacional.

La población estuvo integrada por 54 docentes del nivel inicial, primario y secundario. Asimismo, se tomó de manera no probabilística e intencional una muestra 34 docentes del nivel secundario. Asimismo, se empleó la técnica de la encuesta con sus instrumentos Cuestionario de gestión de calidad y Cuestionario de satisfacción laboral docente validados mediante el juicio de expertos. El análisis de la información obtenida se efectuó de manera cuantitativa en tablas y gráficos estadísticos de barras. A partir de ellos se calculó la media aritmética y la relación de las variables a través del programa estadístico SPSS y Excel.

Como principal resultado que se ha obtenido, podemos indicar que sí existe relación entre nuestras dos variables ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.899, ubicándose en el nivel alto y positivo. Asimismo, en la prueba de hipótesis realizada, la T calculada o estadística fue de 11.675, muy superior a los T tabulares de 2.042 y 2.750; permitiendo rechazar nuestra hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis de

investigación alterna (H_1), a un nivel de confianza de 95% y 99% respectivamente.

PALABRAS CLAVES:

Gestión de calidad y satisfacción laboral docente

ABSTRACT

This research has as main objective to determine the relationship between quality management and job satisfaction of teachers of School Integrated No. 32586 of 2015 Huarichaca-Huánuco.

This research is descriptive correlational, experimental design with no cross-sectional correlational. The population consisted of 54 teachers from primary, primary and secondary levels, of whom took no probabilistic convenience sample and 34 teachers at the secondary level. In addition, the survey technique with their instruments "Questionnaire quality management" and "teacher job satisfaction questionnaire" validated by expert judgment was use. The analysis of the information obtained was do quantitatively in statistical tables and bar charts. From them the arithmetic mean and the relationship of the variables through statistical program SPSS and Excel calculated.

The main result has been obtain; we can state that there is a relationship between our two variables and the Pearson correlation coefficient was 0.899, ranking high and positive level. Also, hypothesis testing performed, the t statistic was calculated or 11,675, well above the 2,042 t and 2,750 tabular; allowing reject our null hypothesis (H_0) and accepting our research hypothesis AC (H_1) at a confidence level of 95% and 99% respectively.

KEY WORDS

Quality management and teacher job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología del mundo de hoy está generando cambios significativos en diferentes esferas de la interacción humana, como desarrollo evolutivo y acondicionamiento cultural. Esta vorágine de cambios, generalmente de carácter pragmático, está imponiendo, de forma expresa e implícita, el empleo de modelos paradigmáticos mucho más dinámicos y exigentes, principalmente en el

direccionamiento gerencial de diversas entidades u organizaciones.

Según (1), alude que vivimos una época de cambios tecnológicos sin precedentes. Una época competitiva caracterizada por un contexto social, político, económico, cultural y educacional, donde todo debe estar impregnado de competitividad, y que paralelamente exija la realización de modelos, estrategias, enfoques o perspectivas de acción acorde a los arquetipos actuales.

En consecuencia, estos cambios trascienden en las necesidades educativas actuales. Es aquí precisamente, donde surge el papel preponderante de líder educativo para generar calidad, orientado no sólo cumplir con desarrollo de las labores y responsabilidades gerenciales elementales de características planificadoras, organizacionales, direccionales y de control; sino más bien de guiar y encauzar a los trabajadores del centro escolar, para el crecimiento de sus acciones laborales.

En el Perú, actualmente, las acciones de gestión institucional se encuentran sumidas en un ambiente muy inestable, donde los modos de conducción del plantel están sumidos en la improvisación total; generando insatisfacción en sus trabajadores, enseñanza deficiente, escasas de proyectos para el mantenimiento y avance de las entidades educativas.

En la región Huánuco la gestión institucional ha sido asumidas convencionalmente como una responsabilidad elementalmente administrativa, mas no gerencial, divorciada de la gestión académica, centrada en cumplimiento formalista de las reglas y el ejercicio rutinario, invariables en cada contexto; establecida asimismo en un ordenamiento cerrado, jerárquico y con niveles piramidales, donde la designación de los líderes directivos, las medidas y los datos primarios se monopolizan en el entorno jerárquico, manteniendo a la entidad en un papel de subordinado, y la conducción del orden mediante un mecanismo netamente punitivo. Lo cual, valgan las verdades, se manifiestan en una entidad escolar resquebrajada, vegetativa y turbulenta; donde sus docentes se encuentran desmotivados, y brindan una asistencia educativa de poca calidad. Debido a estos planteamientos es que se ha optado por realizar la presente investigación.

En ese sentido, para realizar la presente investigación se tuvo que recurrir a la revisión de trabajos similares que nos sirvieron de antecedentes, siendo los más importantes:

Según (2), concluye que el liderazgo ejerce una influencia positiva y significativa en la satisfacción de todo el personal, por ejemplo, se pudo comprobar una relación alta entre el liderazgo y la satisfacción en el trabajo.

Según (3), concluye que el manejo y dirección adecuada de los procesos de gestión administrativa, en base a la alta preparación gerencial, administrativa y de liderazgo de sus autoridades, permite que la educación se desarrolle aceleradamente en los componentes de eficacia, eficiencia y calidad.

Según (4), Concluye que la gestión de calidad se encuentran relacionado con el clima institucional en los centros educativos de primaria de Huánuco 2014; porque según los resultados estadísticos, realizado entre las variables, arrojaron el puntaje de 0.763, siendo el grado de correlación positiva y alta.

Con respecto a las razones por las que se realizó este trabajo debemos indicar que surge porque en la I.E.I. N°32586 de Huarichaca, existe poca motivación y entusiasmo de los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades pedagógicas y en los trabajos extracurriculares con la institución. Por otra parte existe una inoperancia en el trabajo gerencial de los directivos, porque muestran reiteradamente, actitudes autoritarias y poco asertivas han resquebrajado el buen clima institucional, generando insatisfacción dentro de sus miembros; es decir, las dificultades crecen cada vez más, donde la gestión actual no garantiza ni genera al personal buenas interrelaciones, ni ambientes motivadoras y agradables. Asimismo, el modo de conducción gerencial y administrativa carece de mecanismos democráticos y participativos.

En ese sentido esta investigación será relevante porque buscará determinar la relación que existe entre la gestión de calidad y la satisfacción laboral docente en la I.E.I. N° 32586 de Huarichaca-Huánuco; para luego encontrar soluciones coherentes y objetivas que orienten la buena marcha del sistema de dirección institucional y el adecuado ejercicio laboral de los educadores, basado en una atmósfera positiva y motivadora.

El problema planteado para la presente investigación fue ¿De qué manera la gestión de calidad se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca-Huánuco 2015?, y para contestar a esta interrogante se planteó la siguiente hipótesis general: La gestión de calidad se relaciona significativamente con la

satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca-Huánuco 2015. Finalmente el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión de calidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca-Huánuco 2015.

Los métodos utilizados en la presente investigación fueron el inductivo y el deductivo. El método inductivo se basó en la observación diagnóstico y análisis de informaciones particulares relacionados con nuestras variables. Para luego pasar al proceso de sistematización y consolidación de las informaciones más relevantes; mientras que el método deductivo sirvió para desarrollar nuestro marco teórico, con informaciones generales de distintos autores especialistas. Asimismo, en el caso de la sistematización estadística sirvió para estructural los baremos de manera general y específica mediante tablas y gráficos relacionados con la estadística descriptiva e inferencial.

El tipo de investigación fue descriptiva-correlacional porque se buscó describir el nivel de las variables y el nivel de incidencia de las mismas; mientras que el diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. No experimental, porque no se manipuló las variables, y fue transversal porque se recolectó los datos en un solo momento y en un tiempo único.

La población, objeto de estudio, estuvo conformado 54 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Integrada N°32586 de “Huarichaca”; mientras que la muestra de estudio estuvo conformada por 34 docentes del nivel secundario de la I.E.I N° 32586 de Huarichaca, los cuales fueron seleccionados de manera no probabilística por conveniencia. Asimismo, la técnica utilizada, para ambas variables fue la encuesta. Cada encuesta tuvo como instrumento el “Cuestionario” conformado por 24 ítems respectivamente. Finalmente, la confiabilidad de la prueba se hizo mediante el estadígrafo Alfa de Cronbach, y es altamente confiable porque los resultados fueron: 0,795 para la variable Gestión de calidad y 0,965 para la variable Satisfacción laboral.

MATERIALES Y METODOS

El método empleado en esta investigación fue el cuantitativo.

Este permite obtener datos para contrastar y verificar la hipótesis, utilizando medidas de

orden numérico y estadístico; permitiendo conocer formas de conductas de los fenómenos de la realidad para luego probar y ampliar las concepciones teóricas existentes, vaticinando posibles consecuencias de los motivos causales estudiados.

Esto significa que el único fin será el análisis y demostración de teorías. Además utiliza la estadística descriptiva e inferencial.

El trabajo se centra en el nivel descriptivo correlacional porque describirá los rasgos importantes de conjunto homogéneos de fenómenos, utilizando criterios temáticos para destacar los datos destacados de su naturaleza y correlación. Por el objetivo de estudio, esta investigación es de tipo descriptivo – Correlacional porque se centrará en describir las condiciones reales de las variables para luego el nivel de incidencia entre cada uno de ellas.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque se valió de datos numéricos estadísticos para procesar y analizar los datos o informaciones. En consecuencia, los datos cuantitativos son aquellos que nos permiten mostrar de forma numérica los resultados como por ejemplo estadísticos, porcentajes, etc. Esto permitió que durante el proceso de investigación se realizó preguntas específicas y de las respuestas de los integrantes de la muestra (encuestas), se obtuvieron resultados de estadística descriptiva e inferencial, los cuales fueron mostrados a través de tablas de distribución de frecuencias y sus respectivos gráficos.

La población de estudio que se ha tomado en cuenta estuvo compuesta por el personal docente del nivel secundario de la I.E.I. N° 32586 de Huarichaca 2015. A continuación indicamos en el siguiente cuadro de manera detallada:

CUADRO N° 01
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN: DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA
N° 32586 DE HUARICHACA 2015.

INSTITUCION EDUCATIVA	UNIDAD DE ANÁLISIS	NIVEL	SEXO		SUB TOTAL
			H	M	
Huarichaca	Docentes	Inicial	0	2	2
		Primaria	10	8	18
		secundaria	15	19	34
T O T A L					54

La muestra estuvo conformada por 34 docentes del nivel secundario de la I.E.I. N° 32586 de Huarichaca: los cuales fueron elegidos mediante el muestreo no probabilística por conveniencia.

Los estadísticos utilizados, tanto para la estadística descriptiva como inferencial fueron:

- Distribución de frecuencias.
- Media aritmética.
- Prueba de coeficiente de correlación de Pearson.
- Prueba “t” de Student.

Así también se tuvo en cuenta lo siguiente:

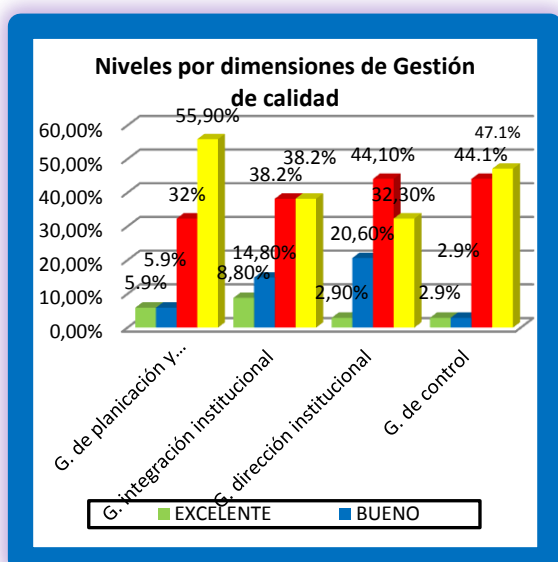
- La verificación de la hipótesis se realizó mediante la prueba “t” de Student de Pearson.
- La discusión de los resultados se hizo mediante la confrontación de los ismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes” y con planteamientos del marco teórico.

Las conclusiones fueron determinadas en base a los resultados y en respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

RESULTADOS

Resultados por dimensiones de Gestión de Calidad.

GRÁFICO N° 01



Interpretación.

- En la dimensión “Gestión de planificación y organización”, 2 docentes que representan el 5.9% lo ubican en el nivel Excelente; 2 docentes que representan el 5.9% lo ubican en el nivel Bueno; 11 docentes que representan el 32.3% lo ubican en el nivel Regular; y finalmente, 19 docentes que representan el 55.9% lo ubican en el nivel Deficiente.

Los resultados mencionados indican que la gestión de planificación y organización se encuentra en el nivel deficiente; es decir existe serios problemas en la determinación planificada de los objetivos y metas; así como en la organización y designación de los responsables de las líneas de mando de

cada órgano y la coordinación de las mismas.

- En la dimensión “Gestión de integración institucional”, 3 docentes que representan el 8.8% lo ubican en el nivel Excelente; 5 docentes que representan el 14.8% lo ubican en el nivel Bueno; 13 docentes que representan el 38.2% lo ubican en el nivel Regular; y finalmente, 13 docentes que representan el 38.2% lo ubican en el nivel Deficiente.

Los resultados mencionados indican que la gestión de integración institucional se encuentra entre los niveles regular y deficiente; es decir existe problemas en la aplicación de estrategias para unir a todos los agentes educativos para su participación en la planificación organización y ejecución de las metas institucionales de manera concertada.

- En la dimensión “Gestión de dirección institucional”, 1 docente que representa el 2.9% lo ubica en el nivel Excelente; 7 docentes que representan el 20.6% lo ubican en el nivel Bueno; 15 docentes que representan el 44.1% lo ubican en el nivel Regular; y finalmente, 11 docentes que representan el 32.3% lo ubican en el nivel Deficiente.

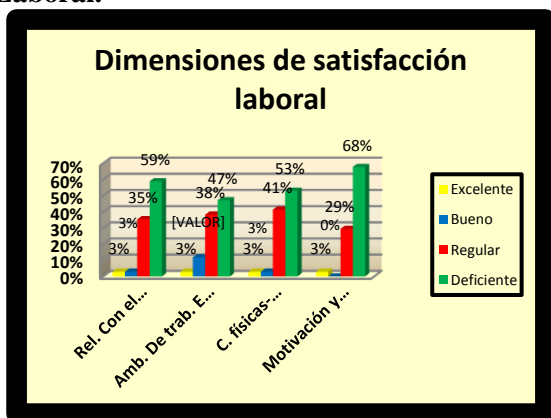
Los resultados mencionados indican que la gestión de dirección institucional se encuentra en el nivel regular; es decir existe regular dirección de desarrollo y ejecución de las metas y objetivos institucionales.

- En la dimensión “Gestión de control”, 1 docentes que representan el 2.9% lo ubica en el nivel Excelente; 1 docente que representa el 2.9% lo ubica en el nivel Bueno; 15 docentes que representan el 44.1% lo ubican en el nivel Regular; y finalmente, 16 docentes que representan el 47.1% lo ubican en el nivel Deficiente.

Los resultados mencionados indican que la gestión de control se encuentra en el nivel deficiente; es decir existe serios problemas en el proceso de monitoreo de las actividades de la organización.

GRÁFICO N° 02

Resultados por dimensiones de Satisfacción Laboral.



Interpretación:

En el presente gráfico, relacionado con los resultados por dimensiones se desprende lo siguiente:

- En la dimensión “Relación con el centro y el equipo directivo” se observa lo siguiente: 1 docente que representa el 2.9% presentan un nivel de satisfacción excelente; 1 docente que representa el 2.9% presenta un nivel de satisfacción bueno; asimismo, 12 docentes que representan el 35.3% presentan un nivel de satisfacción regular; finalmente, 20 docentes que representan el 58.8% presentan un nivel de satisfacción deficiente.

Según los datos obtenidos, se puede indicar que en esta dimensión de la satisfacción laboral, los docentes presentan un nivel deficiente.

- En la dimensión “Ambiente de trabajo e interacción con los demás” se observa lo siguiente: 1 docente que representa el 2.9% presentan un nivel de satisfacción excelente; 4 docentes que representan el 11.8% presentan un nivel de satisfacción bueno; asimismo, 13 docentes que representan el 38.2% presentan un nivel de satisfacción regular; finalmente, 16 docentes que representan el 77.1% presentan un nivel de satisfacción deficiente.

Según los datos obtenidos, se puede indicar que en esta dimensión de la satisfacción laboral, los docentes presentan un nivel deficiente.

- En la dimensión “Condiciones, físicas-materiales” se observa lo siguiente: 1 docente que representa el 2.9% presentan un nivel de satisfacción excelente; 1 docente que representa el 2.9% presenta un nivel de satisfacción bueno; asimismo, 14

docentes que representan el 41.3% presentan un nivel de satisfacción regular; finalmente, 18 docentes que representan el 52.9% presentan un nivel de satisfacción deficiente.

Según los datos obtenidos, se puede indicar que, en esta dimensión de la satisfacción laboral, los docentes presentan un nivel deficiente.

- En la dimensión “Motivación y reconocimiento” se observa lo siguiente: 1 docente que representa el 2.9% presentan un nivel de satisfacción excelente; ningún docente se ubica en el nivel bueno, 10 docentes que representan el 29.4% presentan un nivel de satisfacción regular; finalmente, 23 docentes que representan el 67.7% presentan un nivel de satisfacción deficiente.

Según los datos obtenidos, se puede indicar que, en esta dimensión de la satisfacción laboral, los docentes presentan un nivel deficiente.

Resultados del coeficiente de correlación de Pearson.

TABLA N° 01
Coeficiente de correlación de Pearson entre las variables Gestión de Calidad y Satisfacción Laboral.

Correlaciones			
		Gestión de calidad	Satisfacción laboral docente
Gestión de calidad	Correlación de Pearson	1	.899**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	34	34
Satisfacción laboral docente	Correlación de Pearson	.899**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	34	34

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

NIVELES DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN.

CUADRO N° 02

VALOR	NIVELES
0	Nula
+/- 0,01.....+/- 0,19	Muy baja
+/- 0,20.....+/- 0,39	Baja
+/- 0,40.....+/- 0,69	Moderada
+/- 0,70.....+/- 0,89	Alta
+/- 0,90.....+/- 0,99	Muy alta
+/- 1	Perfecta

Interpretación:

De acuerdo al resultado de los niveles de correlación, el Coeficiente de Correlación de Pearson entre las variables gestión de calidad y la satisfacción laboral docente es de 0.899; se puede decir que hay una correlación alta y positiva entre ambas variables. En consecuencia, se puede indicar que a mayor nivel de Gestión de Calidad, mayor nivel de Satisfacción Laboral; o en su defecto, a menor nivel de Gestión de Calidad, menor nivel de Satisfacción Laboral.

Del mismo modo, el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La capacidad para mejorar un centro escolar depende, de manera relevante, de la gestión que hacen los líderes directivos que contribuyan a dinamizar, apoyar, animar y motivar; para que conozcan cómo desarrollarse sus miembros de manera eficiente, permitiendo que cada uno aporte con un granito de arena para brindar un servicio educativo de calidad. La mejora interna, genera motivación positiva en el cumplimiento del rol pedagógico del docente, generando satisfacción y confianza en el ejercicio profesional.

Sin embargo, en los centros educativos de Huánuco, especialmente en la I.E.I. de “Huarichaca”, la capacidad de gestión directiva no se aprecia de manera significativa, ni auténtica; contrariamente, se observan acciones producto de decisiones inoportunas, improvisadas, e inadecuadas y sin el consenso de la población docente, administrativo y de servicios. Estas acciones están generando un clima desfavorable para el trabajo adecuado de los docentes.

Por esta razón surgió la preocupación por realizar la presente investigación, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión de calidad y la satisfacción laboral docente, para luego buscar alternativas de solución coherentes.

Después de obtener los datos en los estadísticos descriptivos e inferenciales, así como la tabla de correlación; observamos lo siguiente:

Respondiendo al objetivo y problema general de la presente investigación, se determinó que sí existe relación entre la gestión de calidad y la satisfacción laboral docente, ya que el Coeficiente de Correlación de Pearson fue de 0.899. Es decir existe una relación alta,

significativa y positiva; que indica que a un excelente nivel de gestión de calidad le corresponde un excelente nivel de satisfacción laboral docente; o en su defecto, a una deficiente gestión de calidad, le corresponde un deficiente nivel de satisfacción laboral. Asimismo, respondiendo a nuestros problemas, objetivos específicos, los resultados obtenidos, se observa lo siguiente:

La dimensión Gestión de planificación y organización está relacionado con la satisfacción laboral de los docentes en un nivel alto de 0.769 según el Coeficiente de Correlación de Pearson; la dimensión Gestión de integración institucional está relacionado con la satisfacción laboral de los docentes en un nivel moderado de 0.619 según el Coeficiente de Correlación de Pearson; la dimensión Gestión de dirección institucional está relacionado con la satisfacción laboral de los docentes en un nivel moderado de 0.539 según el Coeficiente de Correlación de Pearson; la dimensión Gestión de control está relacionado con la satisfacción laboral de los docentes en un nivel alto de 0.778 según el Coeficiente de Correlación de Pearson; con respecto a la hipótesis planteada “H1: La gestión de calidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca-Huánuco 2015”, se puede indicar que nuestro valor estadístico $t=11.675$ fue superior a los valores tabulares $tT=2.042$ y 2.750 , los cuales nos permitieron rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis alterna (H_1) con niveles de significancia de 5% y 1% respectivamente.

Observando los resultados se deduce que para que exista una buena satisfacción laboral del docente, se necesita una buena gestión institucional por parte de los directivos, los cuales deben poseer un liderazgo pertinente.

Según (5), concluye que el bajo nivel de gestión de los directivos y administrativos ocasiona altos niveles de insatisfacción laboral de los docentes.

Con respecto a la variable X, la gestión de calidad se encuentra entre los niveles regular y deficiente con 44.1% de porcentaje respectivamente. Así también, el promedio 14.4 indica que la gestión de calidad se encuentra entre los niveles regular y deficiente. De esto se deduce que no se están dando adecuadamente las actividades estratégicas planificadas de gestión en el logro de los fines y objetivos de la institución; así como la

integración de los docentes en la utilización efectiva de los recursos.

Según (6), concluyen que la gerencia actual que se realiza en las instituciones educativas, está inmersa en modelos gerenciales tradicionales, lo cual implica que no se ofrecen las soluciones a los problemas o situaciones que se suponen están presentes en las organizaciones. Es decir, hay una mala gestión institucional.

Siguiendo esta premisa, los directivos deben buscar desarrollar una buena gestión, de ello depende el éxito institucional.

Según (7) dice que la gestión educativa es el conjunto de actividades, racionales y sistemáticas, que el director y los demás directivos del plantel realizan para lograr los objetivos y metas trazados. En lo relacionado a nuestra variable Y, la tabla N°05, indica que existe un regular nivel de satisfacción laboral docente (52.9%). Sin embargo, hay un grupo grande que se ubica en el nivel deficiente (41.3%), es decir muchos docentes presentan disconformidad respecto al entorno laboral, lo que se traduce en sus creencias y valores inadecuadas frente a su propio trabajo.

Según (8), indica que en lo que se refiere a la variable Satisfacción Laboral, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, dicho de otro modo, que no es tan alta ni tan baja la satisfacción que experimenta el servidor de la institución, que se manifiesta en la relación con sus superiores, las condiciones físicas o ambiente físico de la Oficina, así como en la participación en las decisiones de trabajo, la satisfacción con su trabajo y con el reconocimiento institucional.

Según (9), asevera que “la variable satisfacción está estrechamente relacionada con la motivación, entendida está la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”.

Según (10) dice que la satisfacción laboral es “un motivo en sí mismo, donde el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta; es sentirse bien con su trabajo y la organización donde lo ejecuta”.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, la gestión de calidad tiene una incidencia directa en la satisfacción laboral de los docentes, encontramos que este es un problema que se produce en muchas

instituciones educativas, sean estas públicas o privada; de educación básica regular o de nivel superior. Esta incidencia no solo de da en el ámbito de la satisfacción laboral, sino también influye en el clima institucional, desempeño docente y la calidad del servicio educativo.

CONCLUSIONES

• CON EL PROBLEMA Y OBJETIVO GENERAL.

La gestión de calidad se encuentra relacionada significativamente con la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Integrada de “Huarichaca” 2015, ya que según los resultados estadísticos del Coeficiente de Correlación de Pearson realizado entre las dos variables arrojaron el valor de 0.899, siendo el nivel de correlación positiva, significativa y alta, que se aprecia en la Tabla N°09.

• CON LOS PROBLEMAS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

El nivel de relación es alto entre la gestión de planificación y organización del director y la satisfacción laboral de los docentes; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.769.

El nivel de relación es moderada entre la gestión de integración institucional y la satisfacción laboral de los docentes; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.619.

El nivel de relación es moderada entre la gestión de dirección institucional y la satisfacción laboral de los docentes; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.539.

El nivel de relación es alto entre la gestión de control institucional y la satisfacción laboral de los docentes; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.778.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Castells, M. (1999). La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad en red. Vol. I. México, D. F: Siglo Veintiuno Editores.
2. Cuadra, A. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. Tesis para obtener el grado de Maestría en psicología. Universidad de Tarapacá, Chile.
3. Acosta, O. (2000). La gestión administrativa y su influencia en la calidad de la educación. Para optar el grado de Magíster en Administración.

- Universidad San Martín de Porras,
Lima, Perú.
4. Canteño, E. (2014). Gestión de la Calidad y el Clima Institucional en las Instituciones Educativas de Huánuco 2014. Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo, Huánuco.
 5. Cortez, R. (2006). Influencia del liderazgo de los directivos y jerárquicos en la satisfacción laboral de los docentes y administrativos de la Institución Educativa “Manuel A. Odria” del Distrito de Ciudad Nueva, en el año 2006. Tesis de maestría. Universidad Privada de Tacna, Perú.
 6. Martínez, C. (2006). El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica. México: Trillas.
 7. Rodríguez, A. (2008). La calidad de la educación: prioridad estratégica de Bogotá. Colombia: Secretaría de Educación.
 8. Sotomayor, F. (2013). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012. Para optar el grado de Magíster en Administración. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
 9. Chrudden, H. y Sherman, A. (1987). Satisfacción laboral. México: Compañía Continental S.A.
 10. Castells, M. (2000). El camino social en la sociedad red en la era de la información. México: Trillas.

Correo:

pechi-robert@hotmail.com